

Bericht über die Arbeit der Kommission Betriebliche Prävention von 2018 bis 2026

1. Vorgeschichte

Die Kammer war bereits im Jahr 2010 im Bereich der betrieblichen Prävention aktiv: Frau Hillenbrand war am 4. Oktober 2010 als Podiumsgast für die PtK Berlin zu einer Veranstaltung der Urania mit dem Titel „Streik der Seele? Psychische Gesundheit von Beschäftigten in Berlin“ eingeladen.

Ab 2014 existierte ein kleiner Arbeitskreis unter der Leitung von Herrn Prof. Kuhr. Seitens der Geschäftsstelle nahmen Frau Tatschner, Herr Kallenbach, Frau Kemper-Bürger sowie Frau Karameros (aus dem Ausschuss ambulante Versorgung) teil und trieben das Thema als Projekt voran. Die Ergebnisse waren ein Projektbericht sowie ein Symposium am 14. April 2016.

An diesem Symposium nahmen sowohl Vertreter*innen von Betrieben, Krankenkassen und der Unfallkasse als auch Psychotherapeut*innen teil, die über ihre Erfahrungen im Feld der betrieblichen Prävention berichteten. Dies verdeutlichte die Vielschichtigkeit des Themas, welche die Arbeit der Kommission komplex gestaltete, und auch künftig große Herausforderungen bereithalten wird.

2. Absicht und Programm der Kommissionsarbeit von 2018 bis 2022

Die Kommission hat in der letzten Legislaturperiode unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt. Sie beschäftigte sich mit der psychischen Gesundheit von Mitarbeitenden in Betrieben und – seit Beginn der Corona-Pandemie – insbesondere mit der Situation von Auszubildenden.

Ihr Anliegen war es zunächst, eine diagnostische Früherkennung und Frühintervention (sekundäre Prävention) von psychischen Störungen bei jungen Menschen in der Berufsorientierung und Ausbildung zu ermöglichen, um deren psychische Gesundheit zu erhalten und zu fördern.

Um die konkreten Herausforderungen und Unterstützungsbedarfe von Betrieben zu verstehen, führte die Kommission verschiedene Fachgespräche mit Institutionen der Berufsorientierung und Ausbildung, die durch die Agentur für Arbeit finanziert wurden. Darüber hinaus wurde in Kooperation mit der IHK Berlin ein Webinar mit anschließender Fragerunde für Ausbildungskräfte veranstaltet, an dem Vertreter*innen aus mehr als 20 Berliner Betrieben teilnahmen.

Bei diesen Veranstaltungen wurde deutlich, dass Betriebe zwar durchaus für psychische Probleme junger Menschen sensibilisiert, jedoch ratlos bezüglich ihrer Möglichkeiten sind, Jugendliche – gegebenenfalls mit externer Hilfe – bei der Bewältigung ihrer Probleme zu unterstützen. Es zeigte sich ein Mangel sowohl an Unterstützungsangeboten für Auszubildende als auch an Fortbildungen für Ausbilder*innen und Berater*innen.

Daraufhin entwickelte die Kommission, insbesondere Frau Karameros, das PAC (Prävention-Auszubildende-Curriculum). Dabei handelt es sich um ein curriculares Präventionsprogramm, das berufs- bzw. ausbildungsbegleitend ausgerichtet ist. Im Mittelpunkt stehen Auszubildende, die lernen sollen, Anzeichen für psychische Belastungsreaktionen bei sich selbst frühzeitig zu erkennen und zu bewältigen. Um die Zielgruppe besser zu erreichen, integriert das PAC auch Schulungsangebote für Ausbilder*innen.

Auf Basis dieser Vorarbeiten strebte die Kommission in dieser Legislaturperiode an, den Austausch mit Berliner Betrieben zu intensivieren und zu verstetigen. Ziel war es, das Curriculum in die Praxis



umzusetzen und so das Arbeitsfeld der betrieblichen Prävention für die Mitglieder der Berliner Psychotherapeutenkammer tiefer zu erschließen.

Eine Weiterentwicklung des PAC-Curriculums wurde von Frau Karameros erarbeitet. Es beinhaltet neben Workshops, Sprechstunden und dem Erkennen von Stresssymptomen für Auszubildende auch Sensibilisierungsworkshops für Ausbilder*innen, Führungskräfte und Betriebsärzt*innen. Fachlich hat Frau Karameros diesen Schwerpunkt kontinuierlich weiterverfolgt.

3. Legislaturperiode ab 2022

3.1 Schwerpunkt: Arbeitsfelder der betrieblichen Prävention

In der neuen Legislaturperiode hat sich die Kommission Betriebliche Prävention personell erweitert. Neben den bisherigen Mitgliedern Frau Karameros, Frau Kemper-Bürger, Henning Schroll und Ute Meybohm konnten Sandra Cotta und Tim Niebuhr gewonnen werden. Beide bringen Erfahrungen in der AU-Beratung der Krankenkassen, in Employee Assistance Programs (EAP) sowie im Teambildungs- und Führungskräfte training ein. Mitte der Legislaturperiode kam Alexandra Rohe hinzu, die bereits seit 1985 ein Beratungsunternehmen führt.

Durch die Expertise der neuen Mitglieder und die Auseinandersetzung mit den gesetzlichen Vorgaben – wonach Betriebe verpflichtet sind, neben körperlichen auch psychische Gefährdungsfaktoren ihrer Beschäftigten zu berücksichtigen – entstand der neue Arbeitsschwerpunkt: „Betriebliche Prävention als Berufsfeld für Psychotherapeut*innen“.

Das psychotherapeutische Berufsfeld „Prävention und Frühintervention, Stärkung der Resilienz für Betriebe“ befindet sich an der Schnittstelle von Prävention, Beratung und Behandlung. Es erfordert Wissen über Störungsbilder sowie Kenntnisse über betriebliche Strukturen, Kommunikation und die spezifischen Bedarfe der Unternehmen.

Um diese Arbeitsfelder besser kennenzulernen, lud die Kommission Expert*innen aus Modellprojekten der Krankenkassen und des Rentenversicherungsträgers (DRV-Bund), aus Großunternehmen (Deutsche Bahn, DRV-Bund) sowie aus inhabergeführten Unternehmen ein und führte Interviews durch.

Ein weiteres Ziel war die Vernetzung auf Bundesebene. Hierfür nahm die Kommission 2023 und 2025 an zwei Tagungen teil, die von der Berufsgenossenschaft, den Unfallkassen und der Bundespsychotherapeutenkammer durchgeführt wurden. Dabei wurden neue Modelle des Gesundheitsmanagements, Gefährdungsanalysen psychischer Gesundheit, das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) sowie die berufliche Rehabilitation thematisiert und weitere Expert*innen für Interviews gewonnen.

Roman Hartkamp, Referent für Gesundheitswesen, Heilbehandlung und Teilhabe der DGUV, erläuterte zudem die Konsequenzen des Bundessozialgerichtsurteils vom 22. Juni 2023, durch welches PTBS erstmals als „Wie-Berufskrankheit“ (§ 9 Abs. 2 SGB VII) anerkannt wird. Dies führte zu einer verstärkten Auseinandersetzung der DGUV mit psychischen Erkrankungen. Im Referat wurde ein Schwerpunkt „Psyche“ eingerichtet, der den fachlichen Austausch koordiniert, Veranstaltungen organisiert sowie Statistiken zu traumatischen Ereignissen und Begutachtungen verwaltet. Die Behandlung einer Posttraumatischen Belastungsstörung gehört eindeutig in die Hände von



Fachpsychotherapeut*innen. Über die Tagungen veröffentlichte die Kommission zwei Berichte im Psychotherapeutenjournal sowie im Newsletter der Kammer.

Ein abschließendes Anliegen war es, Delegierte und Kolleg*innen, die bereits in diesem Feld tätig sind oder dies anstreben, mit Neuapprobrierten zusammenzubringen, um Letztere für dieses Arbeitsfeld zu gewinnen.

Im Jahr 2024 wurde eine Mitgliederveranstaltung mit dem Titel „Betriebliche Prävention – ein spannendes Handlungsfeld für Psychotherapeut*innen: Input und Erfahrungsaustausch“ durchgeführt. Die Veranstaltung in der Kammer war mit ca. 60 Teilnehmenden gut besucht. Alle Kommissionsmitglieder fungierten als Referent*innen oder Moderator*innen der Kleingruppen und berichteten aus der Praxis.

Frau Kemper-Bürger führte in das Thema ein und betonte die wachsende Bedeutung der betrieblichen Prävention durch gesetzliche Anforderungen zur psychischen Gefährdungsbeurteilung. Ihre Kernaussage war: Unsere Profession ist hier gefragt, aber auch die Krankenkassen stehen bezüglich der Finanzierung in der Pflicht.

Henning Schroll berichtete basierend auf Expert*innengesprächen über konkrete Einsatzgebiete im betrieblichen Umfeld. Alexandra Rohe beleuchtete als langjährige Führungskräftetrainerin, welche Kompetenzen Psychotherapeut*innen Betrieben bieten können und wie sich dadurch ihre Berufsmöglichkeiten erweitern.

In der anschließenden Kleingruppenarbeit wurden Themen wie EAP, Führungskräfte-Training und die Frage „Wie treten Psychotherapeut*innen in Kontakt mit Betrieben?“ vertieft. Das Feedback zur Veranstaltung war durchweg positiv.

4. Rolle der Kammer im Berufsfeld der Betrieblichen Prävention

Nach der Veranstaltung wurde ein erheblicher individueller Beratungs- und Fortbildungsbedarf der Mitglieder deutlich, insbesondere zu Fragen wie:

- Wie stelle ich Kontakte zu Betrieben her?
- Wie müssen ansprechende Mustervorlagen aussehen?
- Wie erhalte ich Referenzen?
- Wie entwickle ich mein Profil?

Die Kommission sieht die Erfüllung dieser Aufgaben innerhalb ihrer ehrenamtlichen Struktur als nicht gegeben an. Wie auch schon die Vermarktung des PAC-Curriculums ist die umfassende Schulung der Mitglieder für dieses Berufsfeld organisatorisch nicht machbar und auch nicht Aufgabe der Kammer.

In einer Klausurtagung 2025 beschäftigte sich die Kommission daher mit der grundsätzlichen Rolle der Kammer in diesem Feld. Ihre Zuständigkeit sieht die Kommission primär in der Gestaltung von Inhalten, Qualitätsstandards und institutionellen Rahmenbedingungen sowie in der Information über neue Entwicklungen mittels Newslettern oder Veranstaltungen, weniger jedoch in der Gestaltung und Vermarktung konkreter Angebote.



5. Fazit - Erkenntnisse

- Die betriebliche Prävention ist ein vielfältiges Arbeitsfeld, in dem psychotherapeutische Kompetenz zunehmend benötigt wird.
- Es herrscht jedoch erhebliche Konkurrenz durch andere Berufsgruppen wie Betriebswirt*innen, Arbeitspsycholog*innen oder Sozialwissenschaftler*innen.
- Das Arbeitsfeld ist hochpreisig; Aufträge werden oft über persönliche Empfehlungen, Referenzen oder Ausschreibungen vergeben – Inhalte, die in der klassischen Ausbildung kaum vermittelt werden.
- Krankenkassen haben sich teilweise aus diesem Feld zurückgezogen und verweisen auf Berufsgenossenschaften und Unfallkassen.
- Letztere finanzieren bei traumatischen Ereignissen bis zu fünf externe Krisengespräche und erkennen zunehmend an, dass die Behandlung psychischer Folgen in fachpsychotherapeutische Hände gehört.
- Eine politische Forderung der Kammer sollte sein, dass die Gefährdungsbeurteilung der psychischen Gesundheit gesetzlich in die Hände von Fachpsychotherapeut*innen gehört.

6. Perspektiven (persönlich, gesellschaftspolitisch)

Empfehlungen für eine zukünftige Legislaturperiode

Das Arbeitsfeld „Betriebliche Prävention“ wird von den Kommissionsmitgliedern innerhalb der Kammer weiterhin als sehr wichtig angesehen. Unsere Expert*innengespräche und Tagungsteilnahmen zeigen deutlich, dass in der betrieblichen Prävention zunehmend psychotherapeutische Expertise – und nicht allein betriebsärztliche Kompetenz – vonnöten ist.

- Unseres Erachtens gehören die psychische Gefährdungsanalyse und die daraus resultierenden Maßnahmen gesetzlich in die Hände von Psychotherapeut*innen. Diese politische Forderung sollte von der Landes- und der Bundeskammer gemeinsam weiterentwickelt werden. Hierbei müssten die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen als Bündnispartnerinnen gewonnen werden.
- Ebenso halten wir die Vernetzung auf Bundesebene für wichtig, beispielsweise durch die Teilnahme an DGUV-Tagungen mit Berufsgenossenschaften, Unfallkassen, Rehakliniken und Betrieben. Dies dient dazu, aktuelle Entwicklungen zu verfolgen und Impulse für unsere Kammerarbeit zu geben, etwa durch Veranstaltungen in der Berliner Kammer oder Artikel im Newsletter.
- In einer zukünftigen Kommission könnte neben den politischen Forderungen die Rolle der Kammer im Feld der betrieblichen Prävention präzisiert werden (z. B. hinsichtlich Qualitätsstandards, Rahmenbedingungen und Inhalten). Die Kommissionsarbeit sollte dabei idealerweise einem spezifischen Auftrag folgen, der zeitlich und thematisch begrenzt ist.
- Um ein Netzwerk interessierter Kolleg*innen entstehen zu lassen, erscheint uns die Form eines Arbeitskreises sinnvoll. Die Kammer könnte diese Mitglieder durch gezielte Veranstaltungen unterstützen.



Anhang

Arbeitsfelder der betrieblichen Prävention

A) Modelle der betrieblichen Beratung und Prävention

1. EAP-Programme (Employee Assistance Programs)

Im ersten Termin berichteten die Kommissionsmitglieder über EAP-Beratungen, die häufig von Psychotherapeut*innen in privater Praxis durchgeführt werden. Diese Präventions- und Krisenberatung wird von unabhängigen Firmen angeboten, bei denen Betriebe Beratungsleistungen einkaufen, die ihre Mitarbeitenden in Anspruch nehmen können.

In der Regel handelt es sich um 3 bis 25 Termine, die neben betrieblichen Stressfaktoren und Konflikten auch psychosoziale Probleme zum Thema haben können. Besteht die Indikation für eine Psychotherapie, wird diese empfohlen und bei der Überleitung in die Regelversorgung unterstützt. Die Beratung ist anonym und endet üblicherweise mit Ablauf des Stundenkontingents. Der Betrieb erhält hierüber keinerlei Informationen. Die Finanzierung erfolgt durch die Betriebe, während die Berater*innen ihre Leistungen direkt mit der EAP-Firma abrechnen.

2. Modellprojekt Blaufeuer

Hierbei handelt es sich um ein innovatives, präventives Beratungsangebot der DRV-Bund (Reha Pro). Es zielt darauf ab, Menschen mit psychischen Problemen am Arbeitsplatz frühzeitig zu erreichen und zu unterstützen, bevor eine Erwerbsunfähigkeit droht. Die Beratung und – bei Bedarf – Begleitung erfolgt unabhängig sowie kostenfrei und kann für maximal ein Jahr in Anspruch genommen werden.

Finanziert wird das Projekt aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Die Laufzeit war ursprünglich von 2019 bis 2024 geplant und wurde aufgrund der guten Ergebnisse bis Ende 2026 verlängert. Hierzu fand bereits eine Veranstaltung in der Psychotherapeutenkammer (PtK) statt.

3. Berliner Netzwerk für psychische Gesundheit am Arbeitsplatz (NIG Pinel)

Dieses Modell wurde über einen IV-Vertrag (SGB V) der Barmer und der KKH finanziert und bestand von 2016 bis 2020. Die Zielgruppe waren Versicherte mit einer diagnostizierten psychischen Erkrankung und bestehender Arbeitsunfähigkeit, die von den Krankenkassen gezielt angeschrieben und bei Interesse dem Projekt zugewiesen wurden (ausgenommen Suchterkrankungen).

Zum Angebot gehörten Assessments, psychiatrische Konsultationen, Psychotherapie, Gruppenangebote sowie berufliche Beratung. Häufige Themen der psychologischen Beratung waren Stressmanagement, Prävention, Selbstfürsorgestrategien, Ressourcenaktivierung sowie der Umgang mit Kränkungen und familiären Problemen. Die berufliche Beratung fokussierte auf Perspektivwahl, Neuorientierung, Kündigung sowie die Vorbereitung und Begleitung von Arbeitgebergesprächen. Bei ca. 60 % der Teilnehmenden konnte die Arbeitsfähigkeit wiederhergestellt werden. Trotz dieser Erfolge verabschiedeten sich die Krankenkassen im Jahr 2021 von diesem Modell.

B) Expert*innengespräche über Arbeitsfelder der betrieblichen Prävention

1. Deutsche Bahn

Auf der DGUV-Tagung in Dresden wurde Kontakt zu einer Betriebsärztin der DB Netz AG aufgenommen, die für ein Expertengespräch zur Verfügung stand. Ihre Aufgaben umfassen das betriebliche Gesundheitsmanagement sowie den Erhalt der psychischen Gesundheit der Mitarbeitenden, einschließlich Gefährdungsanalysen, Krisenintervention und dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM).



Dies ist besonders relevant, da die Rate der Schienensuizide in der Bundesrepublik bei jährlich etwa 1.000 liegt (ca. drei Suizide pro Tag). Aufgrund der hohen Risiken für die psychische Gesundheit (vergleichbar mit Flugverkehr, Polizei oder Bundeswehr) hat die Bahn ein differenziertes Gesundheitsmanagement entwickelt. In einer eigenen GmbH sind Psychotherapeut*innen für die Krisenintervention sowie zur Unterstützung von Ersthelfer*innen- und Peer-Beratungsdiensten beschäftigt. Fachkräftemangel, das marode Schienennetz und zunehmend verärgerte Kund*innen verschärfen derzeit die Belastungsfaktoren und erfordern kreative Lösungen. Als Großunternehmen bezieht die Bahn primär bekannte Berater*innen oder spezialisierte Unternehmen ein. Die Betriebsärztin ist an einem weiteren Austausch mit der Kammer, etwa über das PAC-Curriculum für Auszubildende, interessiert.

2. Rentenversicherungsträger (DRV-Bund)

Frau D. ist in der innerbetrieblichen psychotherapeutischen Beratungsstelle der DRV-Bund tätig, wo sie gemeinsam mit vier weiteren Psychotherapeutinnen in Teilzeit (Eingruppierung E14) arbeitet. Ihr Aufgabengebiet umfasst das frühzeitige Erkennen psychischer Erkrankungen, Akutbehandlungen, Kriseninterventionen sowie die Begleitung bei der Suche nach einem ambulanten Therapieplatz. Ein weiteres Ziel ist die Enttabuisierung psychischer Leiden.

Das System basiert ausschließlich auf Einzelberatung bzw. Psychotherapie ohne starre zeitliche Begrenzung (Durchschnitt: 12 bis 15 Stunden). Die Gespräche finden in geschützten Räumen oder online statt. Konfliktregelungen mit Vorgesetzten übernehmen Coaches, nicht die Therapeut*innen. Der Zugang erfolgt über Selbstmelder oder Empfehlungen durch Führungskräfte und Betriebsärzt*innen. Aufgrund der Schweigepflicht und des Datenschutzes erfolgt keine Rückmeldung an Vorgesetzte. Laut Daten des IGES-Instituts sind die Krankheitstage zurückgegangen, wobei der exakte Anteil des Gesundheitsmanagements im Vergleich zum Homeoffice statistisch nicht isolierbar ist. Frau D. empfiehlt Großbetrieben ausdrücklich die Implementierung einer internen psychotherapeutischen Beratung.

3. Eigenes Unternehmen

Frau R. führt seit 1985 ein Unternehmen zur Stärkung von Human Resources. Das Kernteam besteht aus drei Trainern, ergänzt durch themenspezifische Kooperationspartner*innen. Zu den Kund*innen zählen Großbetriebe wie Siemens, die BSR, Verkehrsbetriebe und der Cornelsen Verlag.

Schwerpunkte sind Führungs- und Mitarbeiter*innentrainings, Coaching, Verhandlungssicherheit und Work-Life-Balance, wobei die Reduktion von Fehlzeiten und die Verbesserung der Motivation im Vordergrund stehen. Frau R. und ihre Kollegen treten dabei als Trainer*innen und Coaches auf, nicht explizit als Psychotherapeut*innen; die psychotherapeutische Kompetenz fließt jedoch direkt in die Arbeit ein. Die Auftragsvergabe erfolgt über Empfehlungen statt über Ausschreibungen. Die Finanzierung erfolgt über ausgehandelte Tages- oder Stundensätze; als Organisationsform wird eine GbR als ausreichend empfohlen.

C) Fachtagungen

Die Kommissionsmitglieder Frau Karameros, Frau Cotta und Frau Meybohm nahmen an der 6. und 7. Fachtagung zu den Themen „Depressionen in der Arbeitswelt“ und „Traumatische Ereignisse in der Arbeitswelt“ (2023 und 2025 in Dresden) teil. Diese wurden von der DGUV, den Berufsgenossenschaften und der Bundespsychotherapeutenkammer organisiert.

Ziel war der fachliche Austausch über präventive Maßnahmen und psychotherapeutische Behandlungen zur Erhaltung der Berufsfähigkeit. Die Vielfalt der Ansätze – von primärer Prävention im Arbeitsschutz bis zur beruflichen Rehabilitation – sowie die Vernetzung der Akteur*innen wurden als



besonders wertvoll erachtet. Ein zentrales Anliegen war die Aufklärung und Entstigmatisierung psychischer Erkrankungen im Betrieb, um ein Klima zu schaffen, in dem Belastungen frühzeitig angesprochen werden können.

Es wurde deutlich, dass es in Betrieben an psychotherapeutischer Kompetenz sowie an Fachkräften fehlt, die Führungskräfte schulen und die Resilienz der Mitarbeitenden stärken möchten. Insbesondere bei der Behandlung diagnostizierter Posttraumatischer Belastungsstörungen (PTBS) bestand Konsens, dass diese zwingend in die Hände von Fachpsychotherapeut*innen gehört.